

21 décembre 2023

# **Index égalité professionnelle**

## **Mesures correctives et Objectifs de progression**

**Année 2024**

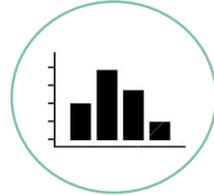
# Sommaire

1. Rappel des 4 indicateurs de l'Index Egalité professionnelle
2. Historique des scores déjà obtenus et objectifs de progression
3. Mesures correctives relatives au premier indicateur portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
4. Mesures correctives relatives au quatrième indicateur portant sur le nombre de salariés du genre sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

# 1. Rappel des 4 indicateurs

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'index d'égalité professionnelle est composé de quatre indicateurs.

1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points)



**INDEX**



2. Ecart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes (qu'elles soient liées à des promotions ou à des augmentations individuelles) (35 points)



3. Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité / adoption (15 points)



4. Nombre de salariés du genre sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

## 2. Historique des scores déjà obtenus et objectifs de progression

Indicateurs	<b>OBJECTIFS</b>	<b>2023</b> <small>(données 2022)</small>	<b>2022</b> <small>(données 2021)</small>	<b>2021</b> <small>(données 2020)</small>	<b>2020</b> <small>(données 2019)</small>	<b>MAX</b>
Ecart des rémunérations	<b>27</b> <i>dès 2024</i>	0	0	35	27	40
Ecart des taux d'augmentations	NC	35	35	25	35	35
Retour congé maternité	NC	15	15	NC*	15	15
Hautes rémunérations	<b>5</b> <i>à compter de 2025</i>	0	0	5	10	10
Sous-total	-	50 / 100	50 / 100	65 / 85	87 / 100	100 / 100
<b>Total</b>	NC	<b>50 / 100</b>	<b>50 / 100</b>	<b>76 / 100</b>	<b>87 / 100</b>	<b>100 / 100</b>

(\*) indicateur non calculable en raison de l'absence de revue de salaires durant la période des congés.

# 3. Mesures correctives relatives au premier indicateur

Numéro de la mesure	Type de mesure	Objet de la mesure	Détail de la mesure	Destinataires de la mesure	Calendrier de la mesure
1	Embauche (rappel)	Niveau de rémunération au moment du recrutement externe au groupe	Embaucher au même salaire et au même coefficient qu'un panel de collaborateurs à qualification, fonction et expérience équivalentes	Tout manager intéressé au recrutement d'un candidat externe au sein de son équipe	Lors des discussions internes à la société, préalables au recrutement et à la fixation de la rémunération d'un nouveau collaborateur – à compter de décembre 2023
2	Embauche (rappel)	Niveau de rémunération au moment d'une mobilité interne à la société	Embaucher au même salaire et au même coefficient qu'un panel de collaborateurs à qualification, fonction et expérience équivalentes	Tout manager intéressé au recrutement d'un collaborateur au sein de son équipe	Lors des discussions internes à la société, préalables au recrutement et à la fixation de la rémunération du collaborateur – à compter de décembre 2023
3	Prévention et Analyse des risques	Niveau de rémunération de la population possiblement discriminée au sein des catégories sous-représentées	Calculer l'écart entre le salaire moyen des femmes et des hommes à coefficient Syntec égal, et âge égal (suivant méthodologie Index)	Communication CSE	Préalablement à la revue de salaires annuelle (mai – juin)
4	Promotion / Augmentation salariale	Equité de traitement lors de la revue annuelle des salaires	Assurer des promotions et augmentations similaires à positionnement salarial (selon le grade interne), compétences et performances équivalentes	Tout collaborateur concerné	Au moment de la revue de salaires annuelle

# 4. Mesures correctives relatives au quatrième indicateur

Numéro de la mesure	Type de mesure	Objet de la mesure	Détail de la mesure	Destinataires de la mesure	Calendrier de la mesure
1	Formation	Amélioration du suivi de formations des collaborateurs de la population sous-représentée	S'assurer que plus de la moitié des collaborateurs de la population sous-représentée, bénéficiant des 20 plus hautes rémunérations de la société, suivront au moins une des formations suivantes au cours de l'année 2024: programme Impact, Mentoring, 360 Assessment	Tout collaborateur de la population sous-représentée, faisant partis des 20 plus hautes rémunérations de la société au 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année	à compter de décembre 2023
2	Embauche (rappel)	Niveau de rémunération au moment du recrutement externe au groupe	Embaucher au même salaire et au même coefficient qu'un panel de collaborateurs à qualification, fonction et expérience équivalentes	Tout manager intéressé au recrutement d'un candidat externe au sein de son équipe	Lors des discussions internes à la société, préalables au recrutement et à la fixation de la rémunération d'un nouveau collaborateur – à compter de décembre 2023
3	Embauche (rappel)	Niveau de rémunération au moment d'une mobilité interne à la société	Embaucher au même salaire et au même coefficient qu'un panel de collaborateurs à qualification, fonction et expérience équivalentes	Tout manager intéressé au recrutement d'un collaborateur au sein de son équipe	Lors des discussions internes à la société, préalables au recrutement et à la fixation de la rémunération du collaborateur – à compter de décembre 2023

